

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2018

### Inledning

Det övergripande målet för Familjebostäders arbetsmiljöarbete är att vi skall sträva efter att upprätthålla en hög standard på arbetsmiljön och följa de krav som ställs i lagstiftningen och genom partsöverenskommelser. En god arbetsmiljö är ett viktigt konkurrensmedel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Familjebostäders arbetsmiljöarbete skall integreras i den löpande verksamheten. Enligt arbetsmiljölagen har både arbetsgivare och arbetstagare vissa skyldigheter. Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren är också skyldig att förvissa sig om att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner samt tillhanda krisstöd ifall något skulle inträffa. Arbetstagaren har skyldighet att ta reda på risker och hålla sig uppdaterad samt göra en egen riskbedömning i en situation. Dessutom skall arbetstagaren arbeta enligt anvisningar och instruktioner samt använda skyddsutrustning.

Vårt arbetsmiljöarbete styrs bland annat av

- AFS 2001:1 (arbetsmiljölagen)
- Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy
- AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Bolagets egna anvisningar

### Systematiskt arbetsmiljöarbete - Definition

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att

- undersöka
- riskbedöma
- genomföra åtgärder
- kontrollera och följa upp verksamheten

på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö bibehålls. Detta gäller alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och ska vara en naturlig del av verksamheten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Medarbetarenkät, temperaturmätning i realtid, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

### Medarbetarenkät 2018

2016 deltog vi för första gången i den gemensamma enkäten i Göteborgs stad. Hösten 2018 var andra tillfället vi genomförde den. Enligt ett koncernbeslut deltog ingen av bolagen i stadens enkät 2017. (Därav inga jämförelsesiffror för 2017 i bilderna nedan.)

Samtliga arbetsgrupper har gått igenom resultatet. Tidigare år har alla arbetsgrupper tagit fram handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten. Vi ser numera resultatet mer som ett diskussionsunderlag och en indikator på hur organisationen mår. Vi kommer hädanefter istället genomföra temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. Detta är ett gemensamt beslut i koncernen.

Göteborgs stads medarbetarenkät har två varianter; en som vänder sig till samtliga chefer (benämns chefsrapport nedan) och en som vänder sig till övriga medarbetare (benämns bolagsrapport nedan)

## Bolagsrapporten

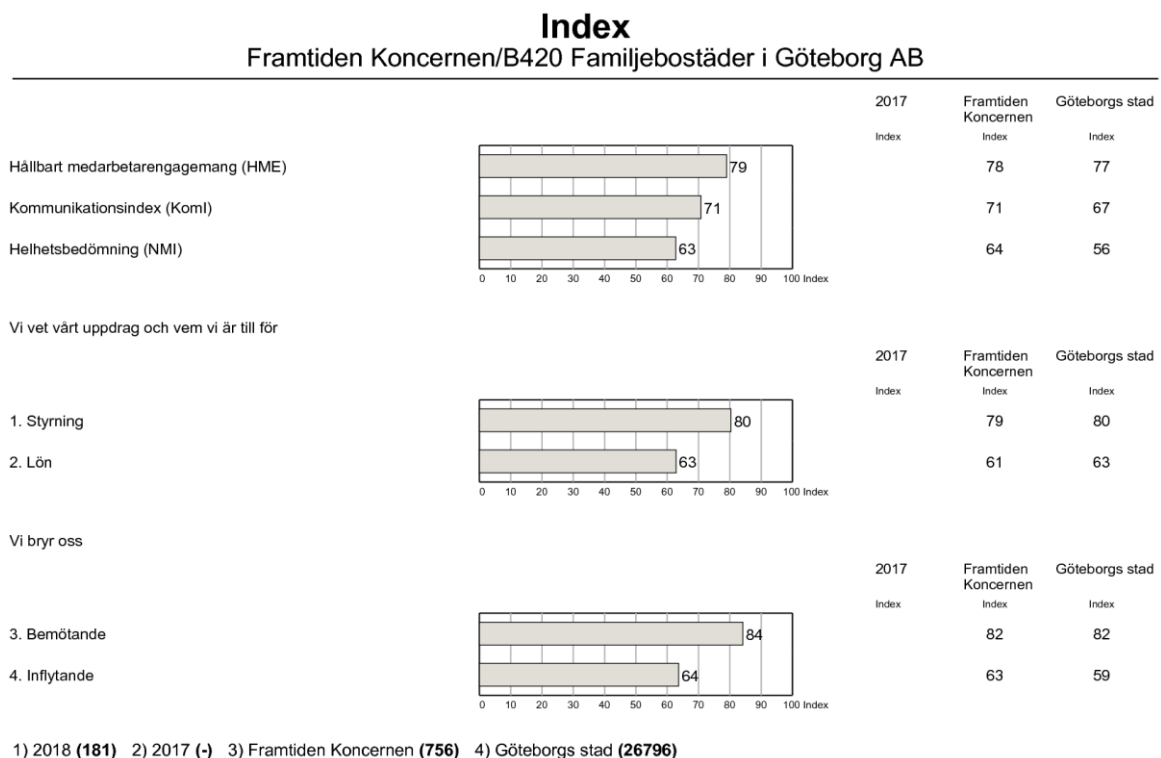
I årets medarbetarenkät har bolaget fått ett mycket fint resultat och vi har gått upp på i princip samtliga parametrar sedan 2016. Vi ligger bra till i jämförelse med koncernen och det totala resultatet i staden. Detta var inte fallet 2016, då vi hade ett lägre resultat än våra systerbolag och till viss del även jämfört med staden.

Resultat för ett urval av index.

Siffran inom parentes är resultatet från 2016 års enkät.

- Hållbart medarbetarengagemang-HME: 79 (72)
- Nöjd medarbetarindex-NMI: 63 (54)
- Kommunikationsindex: 71 (62)
- Ledarskap: 76 (64)
- Organisatorisk tillit: 71 (62)
- Attraktiv arbetsgivare: 73 (63)

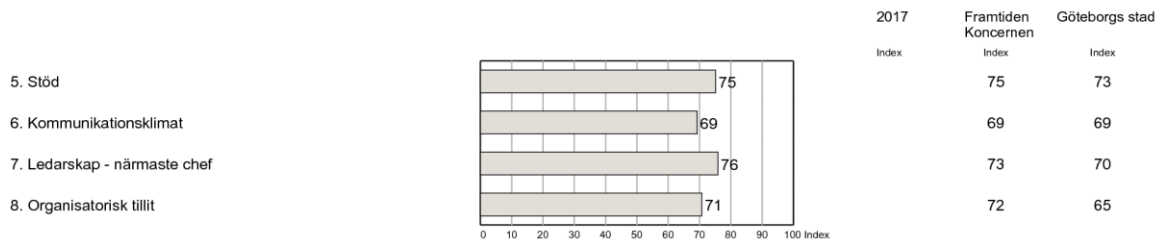
Svarsfrekvensen var 85%.



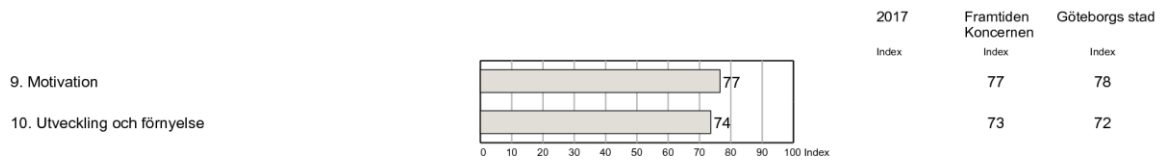
## Index

### Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

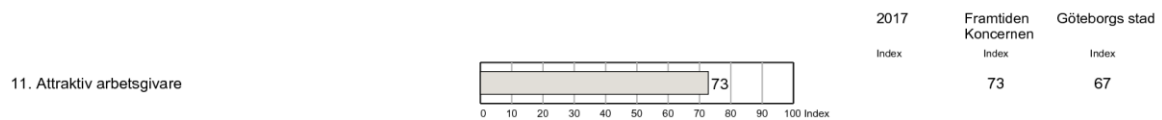
Vi arbetar tillsammans



Vi tänker nytt



Attraktiv arbetsgivare



1) 2018 (181) 2) 2017 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26796)

5

### Chefsrapporten

Chefsenkäten visar höga index och på i stort sett samtliga parametrar ligger vi högre än koncernen och övriga stadens resultat. Till skillnad från bolagsrapporten har resultatet dock gått ner något på ett antal index. Mest nedgång ser vi i mellanchefsgruppen, men det är viktigt att påpeka att det fortfarande är höga index. Samtliga chefer har ihop med sina underställda chefer diskuterat resultatet.

Svarsfrekvensen var 100%.

Under året har bolaget tagit fram en ledarfilosofi och utvecklat ett nytt upplägg för medarbetarsamtal för chefer.

## Index

### Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

|  | 2017<br>Index | Framtiden<br>Koncernen<br>Index | Göteborgs stad<br>Index |
|--|---------------|---------------------------------|-------------------------|
| Hållbart medarbetarengagemang (HME)        | 85            | 82                              | 80                      |
| Kommunikationsindex (Komi)                 | 80            | 77                              | 71                      |
| Helhetsbedömning (NMI)                     | 72            | 70                              | 59                      |
| Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för |               |                                 |                         |
| 1. Styrning                                | 87            | 83                              | 82                      |
| 2. Lön                                     | 73            | 65                              | 69                      |
| Vi bryr oss                                |               |                                 |                         |
| 3. Bemötande                               | 89            | 86                              | 83                      |
| 4. Inflytande                              | 62            | 63                              | 56                      |

1) 2018 (26) 2) 2017 (-) 3) Framtiden Koncernen (87) 4) Göteborgs stad (1858)

4

## Index

### Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

|                              | 2017<br>Index | Framtiden<br>Koncernen<br>Index | Göteborgs stad<br>Index |
|------------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------|
| Vi arbetar tillsammans       |               |                                 |                         |
| 5. Stöd                      | 76            | 77                              | 72                      |
| 6. Kommunikationsklimat      | 81            | 80                              | 74                      |
| 7. Ledarskap - närmaste chef | 75            | 72                              | 73                      |
| 8. Organisatorisk tillit     | 84            | 80                              | 70                      |
| Vi tänker nytt               |               |                                 |                         |
| 9. Motivation                | 86            | 86                              | 82                      |
| 10. Utveckling och förnyelse | 84            | 83                              | 77                      |
| Attraktiv arbetsgivare       |               |                                 |                         |
| 11. Attraktiv arbetsgivare   | 86            | 81                              | 75                      |

1) 2018 (26) 2) 2017 (-) 3) Framtiden Koncernen (87) 4) Göteborgs stad (1858)

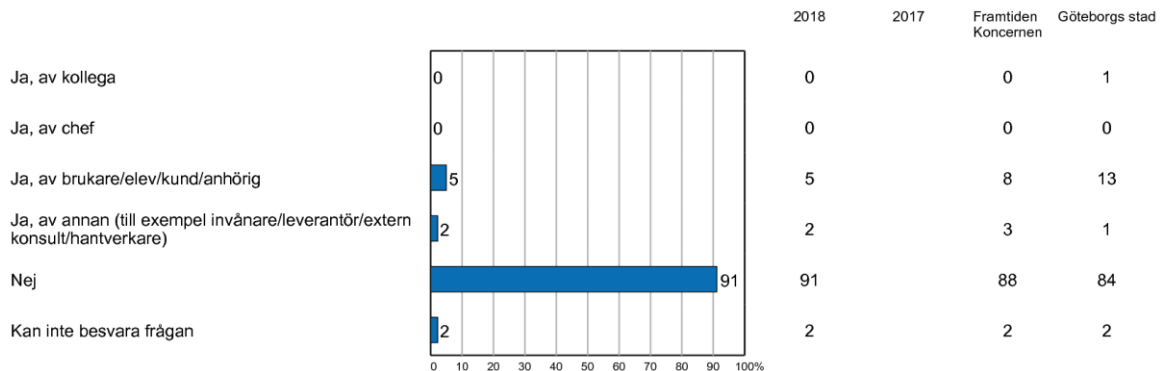
5

## Hot och våld

I enkäten finns ett antal frågor kring hot och våld. Utifrån utfallet ser vi inget alarmerande och bolagets resultat är jämförbart med koncernen och övriga stadens resultat. Dock är detta ett viktigt område och inom koncernen kommer ett utbildningsprogram för trygg och säker arbetsmiljö lanseras. Vi kommer också regelbundet via vårt verktyg för temperaturmätning i realtid ställa frågor kring trygghet och säkerhet.

### Kränkningar, trakasserier, hot & våld Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



1) 2018 (181) 2) 2017 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26796)

26

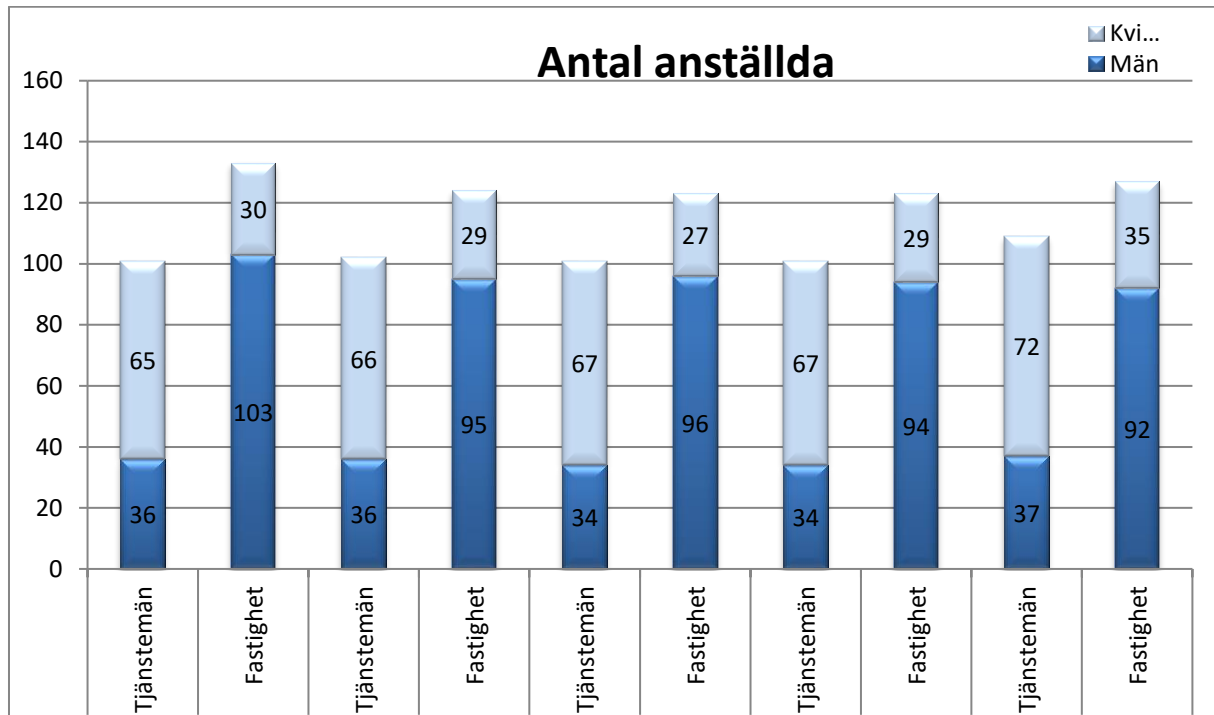
## Arbetsmiljöronder 2018

Arbetsmiljöronder har genomförts och i år har vi kompletterat med en särskild checklista med fokus på hot och våld. Utifrån resultatet kan det konstateras att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget. Hög arbetsbelastning och stress upplevs i viss utsträckning. På vissa håll vet inte medarbetarna vilket stöd som finns att få efter en hotfull händelse eller kris. I övrigt framkommer inget särskilt alarmerande och åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner. Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

## Personalbokslut 2018

### Anställda

Antal anställda uppgick 2018 till 231 till tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 45% kvinnor och 55% män.

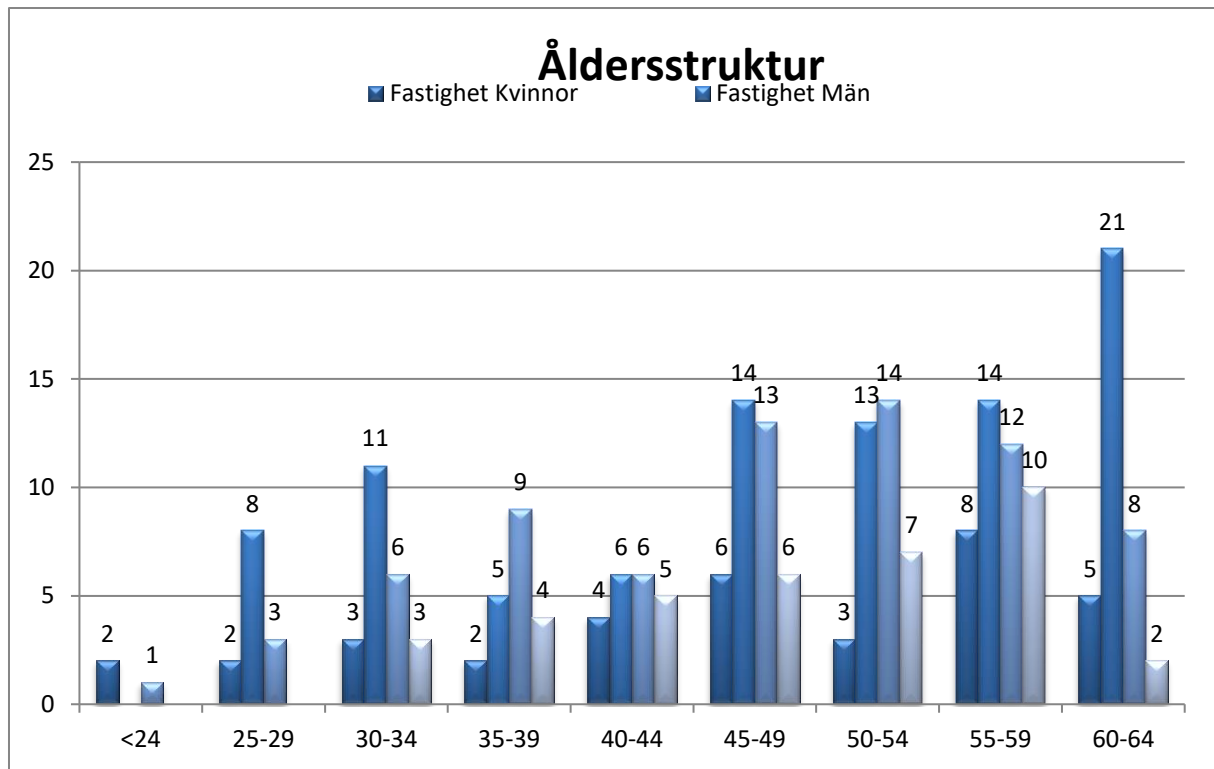


31 medarbetare har slutat under året; åtta stycken på grund av ålderspension och resterande på egen begäran. Av dessa är det två stycken som gått vidare till nya roller inom koncernen. 38 nya medarbetare har anställts under 2018; 14 tjänstemän och 24 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 47,86 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Möjliga pensionsavgångar de närmsta fem åren fördelar sig enligt följande; 11 miljövårdar, 10 bovärdar, 4 hantverkare och 11 administrativ personal. Det som är mest kritiskt att återbesätta på grund av dessa pensionsavgångar är bovärdar. När det gäller miljövårdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

Olika insatser görs för att locka unga till fastighetsbranschen och få fler sökande till Fastighetprogrammet på gymnasiet. Koncernen har sedan ett antal år startat Fastighetsvärdsprogram ihop med KomVux där bolagen erbjuder praktik och sommarjobb. Bolaget har anställt ett flertal bovärdar som genomgått den utbildningen.

I november 2017 slog vi upp portarna upp för Framtidens Fastighetslabb med syfte att bidra till ökad kunskap om branschen inför gymnasieval och framtida yrkesval. Framtidens Fastighetslabb är en unik satsning och består av tre delar – en plats för studiebesök, pedagogiskt skolmaterial och en spelapplikation. Sedan invigningen har Fastighetslabbet haft närmare 2500 besökare



#### Övertid

Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

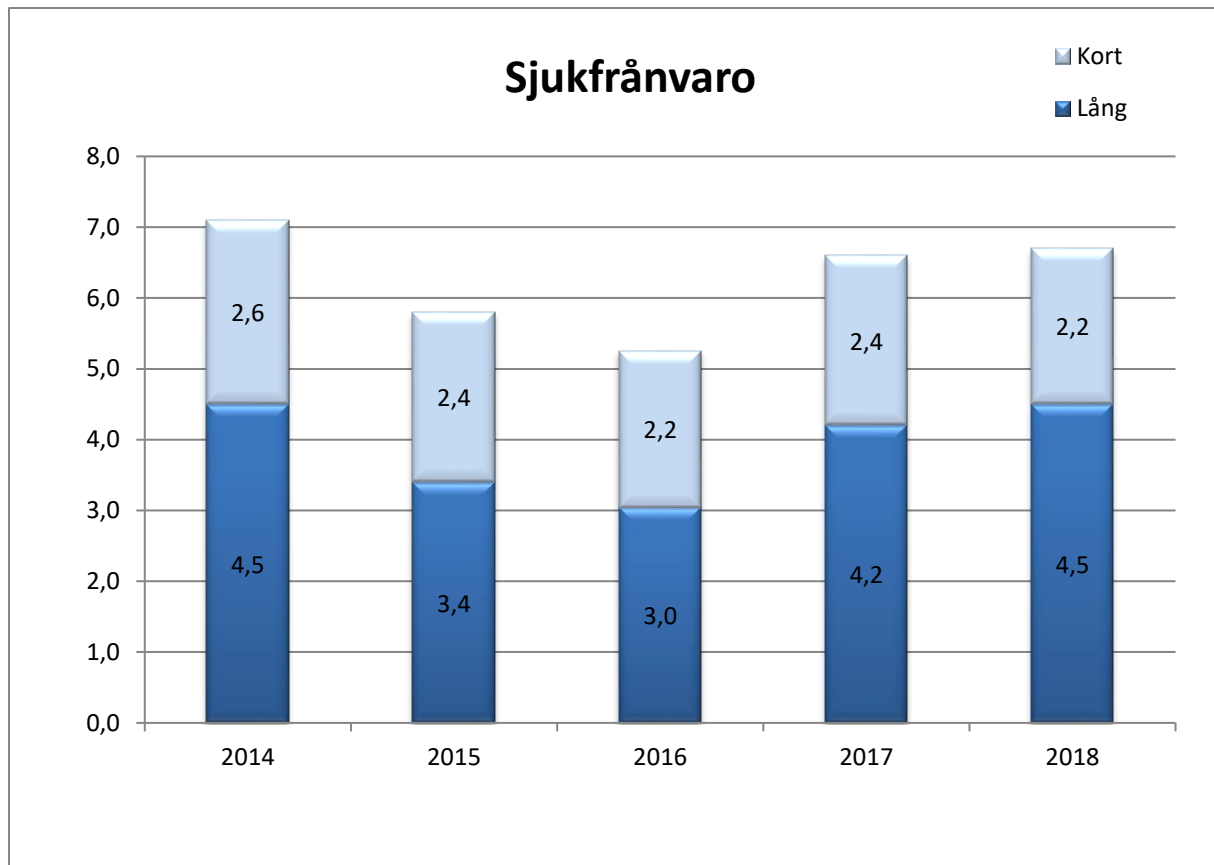
#### Sjukfrånvaro

Bolaget har även under 2018 haft fortsatt fokus på sjukfrånvaron bland annat med hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro. Vi ser att den korta sjukfrånvaron ligger på en relativt konstant nivå. Anledningen att vår totala sjukfrånvaro ökat är att vi fått fler långtidssjukskrivningar under året. Enligt vår bedömning är få av dessa arbetsrelaterade.

Vi anser att vi har väl fungerande rehabiliteringsrutiner och kommer under 2019 göra en extra satsning med att följa upp långtidssjukskrivningarna.

75% av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen.

I vårt arbete med Employer Branding kommer vi titta på hur vi mer strategiskt och långsiktigt ska arbeta med hälsofrämjande friskvårdsinsatser.



#### *Arbetsskador och tillbud*

Under 2018 rapporterades fem arbetsskador och ett tillbud. Under flera år har det varit relativt få anmälda tillbud. Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetskada. Alla måste hjälpas åt i detta, chefer, fackliga representanter och medarbetare. Detta tas regelbundet upp på APT. Ett enklare och modernare incidentrapporteringssystem har lanserats i koncernen.

2019-05-15

Ann-Catrin Skeppstedt  
HR-chef